

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAPPEDA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Joyce Sagita Novyanti

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

The Objectives of this research are : (1) to know and analyze effect of job motivation, work environment and job discipline on personnel performance at Regional Development Planning Agency, Central Sulawesi Province, (2) to know and analyze effect of job motivation on personnel performance, (3) to know and analyze the effect of work environment on personnel performance, (4) to know and analyze the effect of job discipline on personnel performance. This is a causal descriptive research to investigate the relationship among job motivation, work environment, job discipline, and personnel performance variables involving 169 respondents that have been determined using census method. The result of multiple linear regressions show that: (1) job motivation, work environment and job discipline performs positive and significant effects on personnel performance of Regional Development Planning Agency, Central Sulawesi Province, (2) job motivation performs significant effect on personnel performance, (3) work environment performs significant effect on personnel performance, (4) job discipline performs significant effect on personnel performance at Regional Development Planning Agency, Central Sulawesi Province.

Keywords: *job motivation, work environment, job discipline, personnel performance*

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi.

Sebagai tenaga profesional, maka para pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya. Hal ini kelak akan berakibat adanya perbedaan kinerja pegawai dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Pengamatan di lokasi penelitian menunjukkan bahwa

motivasi pegawai di lingkungan BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah masih rendah, hal ini ditandai dengan masih adanya pegawai yang sering datang terlambat pada jam masuk kerja atau adanya pegawai yang bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6). Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu

pekerjaan (Sedarmayanti, 2007: 9). Pengamatan di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini belum cukup memadai, dapat dilihat mulai dari fasilitas komputer dan ruangan kerja yang terbatas serta layanan internet yang sudah tersedia pada setiap ruangan namun masih memiliki akses jaringan yang sangat terbatas atau belum dapat digunakan secara optimal. Lingkungan kerja yang telah terfasilitasi sarana dan prasarannya yang tentunya akan menunjang kelancaran tugas-tugas yang ada, dan akan berpengaruh terhadap kinerja BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2007:15). Pengamatan di lingkungan BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa masih banyak juga pegawai yang sering bertindak kurang disiplin, misalnya pemenuhan salah satu syarat administrasi pegawai adalah melakukan atau memberi paraf pada absensi, hal tersebut terkadang hanya dipandang sebelah mata sehingga ada pegawai yang setelah memberi paraf pada absen kemudian pergi meninggalkan kantor tanpa izin yang jelas atau pulang lebih awal adalah hal yang sudah biasa dilakukan oleh sebagian pegawai. Dalam kasus lain biasanya terjadi pada saat apel pagi ataupun apel sore. Kasus-kasus yang bersifat indiscipliner ini tentunya akan berpengaruh terhadap pekerjaan atau tugas para pegawai, dengan hanya lebih mengutamakan kehadiran daripada waktu untuk bekerja menyelesaikan pekerjaan tentunya akan berpengaruh kurang baik pada kinerja Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Pegawai yang bertugas di lingkungan BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan sengan meningkatkan disiplin kerja, mengkondisikan lingkungan kerja yang mendukung serta memberikan motivasi kepada pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik.

Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan penelitian di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, terdapat adanya permasalahan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai yang masih sangat kurang. Permasalahan ini jelas bahwa faktor motivasi, lingkungan dan disiplin kerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah sangat perlu untuk ditingkatkan agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari BAPPEDA itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti telah melakukan penelitian yang berjudul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah?

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh: 1) motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, 2) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, 3) lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dan 4) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kausal (*causality*) untuk menjelaskan pengaruh antar variabel motivasi

kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Tengah. Waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober tahun 2014.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan yang mencakup semua anggota yang diteliti (Istijanto, 2006:109). Populasi dalam penelitian ini mencakup keseluruhan Pegawai Negeri Sipil di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, dimana berdasarkan data pada kantor BAPPEDA bahwa data pegawai berjumlah 169 orang.

Tabel 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Nomor Kuesioner
Motivasi Kerja (X₁) David McClelland (Robbins, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi untuk berprestasi • Motivasi untuk berkuasa • Motivasi untuk berafiliasi 	<i>Likert</i>	1 – 5 6 – 10 11 – 15
Lingkungan Kerja (X₂) Akhyari (Susilo, 2006)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi Kerja • Fasilitas Kerja • Peraturan Kerja 	<i>Likert</i>	16 – 20 21 – 25 26 – 30
Disiplin Kerja (X₃) (Handoko, 2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Waktu • Rela Menegakkan Aturan • Komitmen dan Loyalitas 	<i>Likert</i>	31 – 35 36 – 40 41 – 45
Kinerja (Y) Byars (Natsir, 2004)	<ul style="list-style-type: none"> • Usaha • Kemampuan • Persepsi Tugas 	<i>Likert</i>	46 – 50 51 – 55 56 – 60

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Hipotesis yang diajukan adalah:

H₀ : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

H_a : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = *n*-2, dalam hal ini *n* adalah jumlah sampel. Jika *r* hitung > *r* tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut

dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila *r* hitung < *r* tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2005).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot*

atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F. sebelum pengujian hipotesis dilakukan, harus terlebih dahulu melalui uji asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik terdiri dari uji Normalitas, uji Multikolineritas, uji Autokorelasi dan uji Heteroskedastisitas.

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Multikolineritas

Multikolineritas dapat dideteksi pada model regresi apabila pada variabel terdapat pasangan variabel bebas yang saling berkorelasi kuat satu sama lain. Untuk mendeteksi keberadaan multikolineritas perlu dilakukan analisis koefisien korelasi diantara peubah bebasnya, misalnya antara X_1 dengan X_2 . Kalau muncul koefisien korelasi yang tinggi, maka dapat diperkirakan akan terjadi multikolineritas bila X_1 dan X_2 tersebut digunakan secara bersama-sama.

c. Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005:105).

Analisis Regresi Linier Berganda

Secara umum, analisis regresi adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Sugiyono, 2009:172). Analisis Regresi Berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), dan Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y). Adapun fungsi persamaan regresi yang digunakan, sebagai berikut (Sugiyono, 2009:251):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$$

Dimana:

Y = Variabel Dependen
 β_0 = Konstanta
 $\beta_1 \dots \beta_n$ = Koefisien Regresi
 $X_1 \dots X_n$ = Variabel Independen
 e = Error

Apabila formulasi tersebut diaplikasikan ke dalam penelitian ini, maka akan menghasilkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja
 β_0 = Konstanta
 X_1 = Motivasi kerja
 X_2 = Lingkungan kerja
 X_3 = Disiplin kerja
 $\beta_1 \dots \beta_3$ = Koefisien Regresi
 e = Error

Uji Hipotesis

a. Uji F atau Uji Simultan

Uji F dilakukan untuk menguji tingkat signifikansi. Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan menggunakan uji distribusi F, yaitu dengan membandingkan antara (*f* tabel) dengan *f* hitung (*f* rasio). Untuk menentukan tingkat signifikan yaitu 0,05 ($\alpha = 0,05$), adapun formulasi uji F sebagai berikut:

$$\text{Uji F} = \frac{R^2 / k - 1}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana :

F = Dari tabel distribusi *F*

R^2 = Koefisien determinasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Banyaknya sampel

b. Uji t atau Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk menentukan tingkat signifikan yaitu sebesar 0,05 ($\alpha = 0,05$), adapun formulasi uji t adalah sebagai berikut (Rangkuti: 35):

$$\text{Uji t} = \frac{bt}{Sbt}$$

Dimana :

t = Dari daftar tabel distribusi *t*

b = Parameter estimasi dari *Xi*

Sb = Standar error dari *Xi*

Untuk menguji signifikan hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk semua variabel, maka perlu diuji signifikansinya. Rumus uji signifikansi korelasi variabel sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t_{hitung} = Signifikansi korelasi variabel

r = Korelasi

n = Jumlah sampel

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sesuai hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS For Windows Release 16.0* diperoleh hasil penelitian dari 169 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel yaitu independen (motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) pada pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	1,569	0,155	10,092	0,000
X1 = Motivasi Kerja	0,278	0,038	7,362	0,000
X2 = Lingkungan Kerja	0,180	0,028	6,316	0,000
X3 = Disiplin Kerja	0,204	0,031	6,490	0,000
R- = 0,765				
R-Square	= 0,585	F-Statistik	= 77,519	
Adjusted R-Square	= 0,577	Sig. F	= 0,000	

Sumber : Lampiran (Hasil Regresi)

Model regresi yang diperoleh dari tabel 2 adalah:

$$Y = 1,569 + 0,278X_1 + 0,180X_2 + 0,204X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , dan X_3 ,) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai konstanta sebesar 1,569 berarti kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 1,569.
2. Motivasi kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0,278 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin termotivasi pegawai yang ada pada BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja (X_2) dengan koefisien regresi 0,180 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja pegawai yang ada pada BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.
4. Disiplin kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,204 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin disiplin pegawai dalam bekerja yang ada di BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah maka akan menaikkan kinerja pegawai.

a) Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang berarti bahwa semua variabel bebas, yakni motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3), dengan variabel tidak bebas kinerja (Y) pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah yaitu:

Dari hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* = 0,577 atau = 57,70%. Hal ini berarti bahwa sebesar 57,70% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 4.3 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 77,519$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai bappeda propinsi sulawesi tengah berdasarkan hasil uji-f ternyata terbukti.

b) Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1) Motivasi Kerja (X_1)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,278, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Propinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2) Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk variabel lingkungan kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,180, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

3) Disiplin Kerja (X_3)

Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,204, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah apabila motivasi kerja terus ditingkatkan maka lingkungan kerja pegawai akan terus meningkat pula sehingga pegawai semakin disiplin dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi dan kinerja pegawai.

Implikasi dari hasil temuan penelitian, bermakna bahwa bila motivasi kerja dilakukan secara profesional maka pegawai dapat bekerja secara produktif yang nantinya akan meningkatkan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja pegawai secara keseluruhan, bahkan seorang pegawai dapat memberikan kinerja yang baik ketika mereka termotivasi dalam melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya serta apabila kebutuhan-kebutuhan pegawai dapat dipenuhi maka mereka bekerja dengan ikhlas dan tekun dengan mengeluarkan segenap kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja.

Suprayitno (2007), penelitian ini sesuai dengan penelitian yang menemukan adanya pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja signifikan terhadap kinerja. Sedangkan dari hasil pengujian secara parsial (uji- t) menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sementara, untuk lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna

mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu, sedangkan Rivai (2005) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, dan Robbins (2006) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji regresi maka motivasi kerja berpengaruh paling signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik motivasi pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden terhadap motivasi, responden lebih dominan setuju akan indikator motivasi untuk berkuasa dengan nilai *mean* yang paling besar. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dalam pekerjaannya memerlukan dan menggunakan interaksi sosial yang tinggi dan kerja sama tim yang baik.

Hasil penelitian menunjukkan kondisi riil di lapangan yaitu pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah kekuasaan atau jabatan dapat diperoleh dari kinerja yang optimal dan baik sehingga dengan kinerja yang baik jabatan dan kekuasaan yang diperoleh dapat membuat seseorang pegawai termotivasi. Keinginan atau ambisi untuk mendapatkan kekuasaan atau jabatan tidak dijadikan sebuah kompetisi melainkan dapat membuat pegawai selalu termotivasi di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah ketika memberikan penghargaan dan pujian akan

prestasi pekerjaan pun tidak dijadikan landasan kebanggaan pegawai melainkan dijadikan sebuah motivasi penting bagi setiap pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah mempunyai prinsip untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan atau kekuasaan serta jabatan harus bekerja dengan menghasilkan kinerja yang baik karena dengan adanya kinerja yang baik maka dapat memberikan kepuasan kepada seorang pegawai. Karena dengan kinerja yang baik tersebut maka akan mendorong pimpinan untuk memberikan jabatan seseorang pegawai sehingga dapat memiliki pengaruh terhadap lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga dan jabatan juga dapat meningkatkan derajat sosial seseorang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprayitno (2007), Subekti (2008), Rosmaeni (2011), Aminah (2011) dan Faslah (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji regresi maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diterapkan maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden terhadap, maka dalam variabel lingkungan kerja, responden lebih dominan setuju akan indikator kondisi kerja dengan nilai *mean* yang paling besar. Hasil ini

menunjukkan bahwa kondisi kerja di BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dengan suasana yang senantiasa nyaman, sarana yang mendukung dan jumlah pegawai yang sudah memenuhi kebutuhan kerja harus disyukuri dan setiap pekerjaan yang diberikan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh agar pegawai dapat selalu fokus dan terampil serta profesional dalam menjalankan rutinitas kerja sehari-hari dalam rangka peningkatan semangat kerja pegawai.

Hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) dan Aminah (2011) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan hasil uji regresi maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memberikan makna bahwa semakin baik nilai disiplin kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berdasarkan pada distribusi jawaban responden terhadap disiplin kerja, responden lebih dominan setuju akan indikator komitmen dan loyalitas dengan nilai *mean* yang paling tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah dalam pekerjaannya memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi.

Hasil pengamatan langsung di Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah menunjukkan bahwa indikator komitmen dan loyalitas yang menjadi pilihan dominan dalam variabel disiplin kerja. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kesadaran yang tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja, dimana para pegawai senantiasa berusaha untuk melakukan tugas berusaha dengan jujur dan tulus, bekerja sungguh-sungguh sesuai

dengan prosedur yang ada, bekerja secara teratur dan terperinci dengan metode yang tepat. Namun di sisi lain kenyataan yang bertolak belakang justru terjadi adalah kurangnya disiplin kerja pegawai dalam hal disiplin waktu. Disiplin waktu yang dimaksud dalam penelitian ini adalah adanya beberapa pegawai yang tiba di kantor tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas atau waktu memulai pekerjaan dan beristirahat yang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya selalu membuat pimpinan sering memberikan sanksi berupa teguran lisan atau tulisan dan bahwa pemotongan tunjangan tertentu.

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suprayitno (2007), Rosmaeni (2011) dan Faslah (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

1. Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka selanjutnya dikemukakan beberapa rekomendasi yang dianggap relevan dan diharapkan dapat member masukan kepada semua pihak yang berkepentingan terutama pada pihak Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, sebagai berikut:

1. Motivasi pegawai di Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah, perlu lebih diperhatikan lagi seperti dalam motivasi untuk berprestasi dan motivasi untuk berafiliasi yaitu dengan cara memberikan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif. Karena kedua hal tersebut juga merupakan kebutuhan dasar yang sangat diperlukan bagi pegawai, sebagai suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan seminar-seminar yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada kinerja pegawai.
2. Dalam lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan meliputi fasilitas kerja dan peraturan kerja karena kedua indikator ini masih rendah. Fasilitas kerja yang tersedia harus secara memadai, baik komputer dan ruangan kerja serta layanan internet yang tersedia pada setiap ruangan harus memiliki akses jaringan yang berfungsi secara optimal. Dengan demikian peraturan kerja yang berupa aturan-aturan tertulis mengenai penerapan aturan, standarisasi pekerja dan program kerja dapat terealisasi

secara maksimal dan akan berpengaruh terhadap kinerja BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Hubungan kerja dalam instansi sebaiknya tidak hanya dalam pekerjaan tetapi juga dari segi pribadi, sehingga dalam instansi tidak terjadi adanya *poor communication*. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Dalam disiplin kerja yang perlu ditingkatkan adalah indikator disiplin waktu dan indikator rela menegakkan aturan, sehingga proses penciptaan kinerja yang maksimal dapat tercapai. Beberapa cara yang dapat diterapkan meliputi pengenaan sanksi hukuman bagi pegawai yang melanggar disiplin kerja. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik pegawai agar mentaati semua peraturan instansi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas instansi agar visi dan misi pada Kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi dapat dicapai secara maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala kesehatan, kekuatan dan keafiatan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulis akui bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, petunjuk dan arahan dari berbagai pihak terutama Ketua Tim Pembimbing Prof. Dr. Syahir Natsir, S.E., M.Si. dan Anggota Tim Pembimbing Wahyuningsih, S.E., M.Sc., Ph.D. Semoga Artikel ini dapat menjadi sumbangan yang bermanfaat dan mendorong lahirnya karya ilmiah yang lebih baik dikemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- Aminah. 2011. Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Karantina Pertanian Palu. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Tadulako*.
- Faslah, Roni. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.1 No.2 Oktober 2013 ISSN: 2302-2663 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
- Ghozali, A. 2005. *Metodelogi Penelitian*. Penerbit: Andi Offset, Yogyakarta
- Istijanto. 2006. *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mc Clelland, David, 2004. *Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behaviour*. Terjemahan, Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Rosmaeni, Rachmad. 2011. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Kota Palu. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Tadulako*.
- Suprayitno, 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPU dan LLAJ Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Vol.8 No. 1 Agustus 2007
- Susilaningsih, Nur. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri). *Jurnal EXCELLENT* Vol.1 No.2 September 2013. STIE AUB Surakarta.
- Sedarmayanti, Putri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Subekti, Asih. 2008. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada kantor-kantor Cabang Pegadaian di Provinsi Sulawesi Tengah. *Tesis Program Pascasarjana Universitas Tadulako*.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Edisi Ketiga Belas. Bandung: CV. ALFABETA.